ВСЕРОССИЙСКИЙ МОЛОДЕЖНЫЙ КОНКУРС ПО ПРОБЛЕМАМ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ, ЭКОЛОГИИ И БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

«ЮНЭКО»

Направление: Экономика

Тема: Положение молодёжи на российском рынке труда: эффект периода, возраста и поколения

Соискатель: Пашков Александр Денисович

Научный руководитель: Тропникова Вероника Анатольевна, доцент, кандидат экономических наук

Место выполнения работы: Омский государственный университет путей сообщения (ОмГУПС), г. Омск

2026

АННОТАЦИЯ

В работе по данным Росстата за 2017–2025 гг. проверяется, чем объясняется положение молодёжи на российском рынке труда: ценностями поколения, возрастом и этапом карьеры либо состоянием рынка. Безработица в возрастных группах 20–24, 25–29 и 30–34 лет в 2017–2023 гг. снижалась вместе с безработицей зрелых возрастов, но отношение безработицы 20–24 лет к безработице группы 30–49 лет не уменьшилось (3,53 в 2017 г. и 3,94 в 2023 г.). Это согласуется с объяснением через период и не подтверждает сдвиг, специфичный для молодёжи. У выпускников вузов занятость последнего года выпуска на 12–13 п.п. ниже, чем у выпускников трёхлетней давности, в каждом из четырёх обследований 2018–2025 гг. Работа вне специальности в 2025 г. у 22,9% трудоустроенных выпускников вузов, 36,4% выпускников СПО специалистов среднего звена и 40,5% выпускников программ подготовки рабочих. Доля вакантных мест выросла с 2,2% в 2016 г. до 7,59% в 2024 г., число вакансий на одного безработного — с 0,20 в 2018 г. до 1,17 в 2024 г.; доля выбывших работников после максимума 2022 г. снижается. Агрегированные данные не позволяют ни подтвердить, ни исключить ценностные различия поколений; работа определяет, какие показатели и данные необходимы для такой проверки.

Ключевые слова: рынок труда; молодёжь; поколение Z; безработица; выпускники; переговорная сила работника; Росстат.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 4
Глава 1. Теоретические основы анализа положения молодёжи на рынке труда 6
1.1. Возраст, период и поколение: границы поколенческого объяснения 6
1.2. Институт труда, российская модель рынка труда и переговорная сила работника 7
Глава 2. Данные, показатели и методика исследования 9
Глава 3. Результаты эмпирического анализа 11
3.1. Положение возрастных групп 20–34 лет в 2017–2023 гг. 11
3.2. Выпускники: занятость, безработица и соответствие работы специальности 14
3.3. Спрос на труд, оборот кадров и структура занятости 17
Выводы 22
Заключение 23
Список литературы 24
Приложение А. Численности населения 20–34 лет и проверка расчётов 26
Приложение Б. Безработица по возрастным группам, 2017–2023 гг. 26
Приложение В. Возрастно-половые различия, 2023 г. 27

ВВЕДЕНИЕ

Безработица в России в 2025 г. составила 2,2% рабочей силы, что является наименьшим значением за период 2017–2025 гг. [1]. На таком рынке труда поведение молодых работников, прежде всего частота смены работы и ожидания к условиям труда, часто объясняют ценностями поколения: поколенческие характеристики широко используются и исследователями, и практиками для описания мыслей и поступков работников [2]. Вопрос имеет прикладное значение. Если различия определяются ценностями поколения, работодателям и государству следует приспосабливать условия труда к этим ценностям. Если они определяются возрастом и состоянием рынка, положение молодёжи изменится вместе с конъюнктурой, и меры, рассчитанные на «особое поколение», окажутся неточными.

Теоретическая основа поколенческого анализа заложена К. Мангеймом, который отделял поколение как группу с общим социально-историческим опытом от возрастной когорты, объединённой лишь временем рождения [3; 4]. Эмпирические оценки различий в трудовых ценностях противоречивы. Дж. Твенг с соавторами обнаружили, что у младших когорт американских респондентов выше ценность досуга и внешних мотивов и ниже ценность социальных и внутренних [5]. Метаанализы дают иную картину: различия между поколениями по удовлетворённости работой, приверженности организации и намерению уволиться невелики и непоследовательны [6], а систематических различий на широком круге показателей найдено мало [2]. Российская литература представлена социологическими исследованиями молодёжи, где положение молодых людей описывают через стратификацию, образование и ценностные ориентации [7; 4]. По результатам обзора литературы, выполненного автором, анализ положения молодёжи на рынке труда как следствия общей конъюнктуры и институтов труда встречается реже описания ценностей.

Проблема состоит в том, что сходство в поведении молодых работников нельзя без дополнительных предположений отнести ни к поколению, ни к возрасту, ни к периоду наблюдения. Три эффекта связаны тождеством: год наблюдения равен году рождения плюс возраст. Агрегированные данные официальной статистики не позволяют разделить их полностью, но позволяют проверить, выполняются ли следствия, вытекающие из каждого объяснения.

Объект исследования — российский рынок труда молодёжи. Предмет — изменение показателей безработицы, занятости, участия в рабочей силе и соответствия работы полученной специальности у молодых людей, а также условий спроса на труд в 2017–2025 гг. Молодёжью в работе считается население в возрасте 20–34 лет и, отдельно, выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования.

Цель работы — оценить, в какой мере изменение положения молодёжи на российском рынке труда в 2017–2025 гг. описывается состоянием рынка (эффект периода) и этапом перехода от обучения к работе (эффект возраста) и какие выводы о роли поколения допускают данные Росстата. Для достижения цели решаются задачи: 1) обобщить теоретические подходы к разделению эффектов возраста, периода и когорты и к анализу переговорной силы работника; 2) рассчитать показатели положения возрастных групп 20–34 лет и их относительные значения; 3) проанализировать переход выпускников от образования к работе и соответствие работы специальности; 4) оценить условия спроса на труд и оборот кадров; 5) сформулировать выводы по гипотезам и обозначить границы данных.

Гипотеза Г1 (эффект периода): в 2017–2023 гг. безработица молодёжи изменялась вместе с безработицей зрелых возрастов, а её относительный уровень не снижался. Гипотеза Г2 (эффект возраста и этапа карьеры): неблагоприятные показатели сосредоточены на раннем этапе, в возрасте

20–24 лет и у выпускников последнего года, и воспроизводятся во всех обследованиях независимо от конъюнктуры. Гипотеза Г3 (образование): улучшение занятости выпускников не выравнивает долю работы по специальности между уровнями и направлениями подготовки. Гипотеза Г4 (спрос на труд): в 2021–2024 гг. условия на рынке труда изменялись в пользу работников, о чём свидетельствуют число вакансий на одного безработного и оборот кадров, а к 2025 г. оборот кадров снижается.

Методы: анализ научной литературы; вторичный анализ официальной статистики; расчёт относительных показателей и арифметическое разложение изменения занятости; проверка при постоянном возрастном составе; корреляционный анализ; сравнение четырёх обследований выпускников. Информационную базу составляют статистический сборник и таблицы Росстата по рабочей силе, выпускникам, потребности организаций в работниках, принятым и выбывшим работникам и структуре занятости (глава 2).

Научная новизна состоит в том, что поколенческая гипотеза переведена в проверяемые следствия для официальной статистики; вместо сравнения с общей безработицей, в которую входит и молодёжь, использовано отношение к безработице возрастной группы 30–49 лет; сопоставлены четыре обследования выпускников 2018–2025 гг.; вакансии и оборот кадров использованы как макроиндикаторы переговорной позиции работников. Практическая значимость связана с интерпретацией показателей молодёжи в кадровой политике работодателей и в молодёжной политике: выводы показывают, какие различия следует связывать с этапом карьеры и конъюнктурой, а какие требуют проверки на микроданных.

Работа состоит из введения, трёх глав, выводов, заключения, списка литературы и приложений. В первой главе рассмотрены теоретические основы, во второй описаны данные и методика, в третьей приведены результаты расчётов.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА ПОЛОЖЕНИЯ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

1.1. Возраст, период и поколение: границы поколенческого объяснения

Поколенческий подход в социологии опирается на работу К. Мангейма. Поколение в ней определяется сходным положением индивидов в социальном пространстве и участием в одних и тех же исторических событиях, а не годом рождения как таковым [3; 4]. Мангейм различал возрастную когорту, основанную на совпадении во времени значимого события, и поколение, для которого необходимы общий опыт социализации и участие в общей исторической судьбе. Внутри поколения возможны «секции» с разными, в том числе антагонистическими, взглядами на одни и те же события [4]. Л.А. Беляева, обобщая подходы к определению поколений, называет биолого-генетический, позитивистско-хронологический, романтико-гуманитарный и историко-политический аспекты [4].

Методический вывод из этих положений состоит в том, что принадлежность к годам рождения «поколения Z» не доказывает общности опыта и поведения. Расслоение внутри возрастной группы велико: по данным репрезентативного опроса 1717 молодых россиян 18–34 лет, проведённого в 2020 г., молодёжь различается по уровню жизни, образованию и доступности социальной инфраструктуры, а доход семьи и образование родителей влияют на образование и профессиональное самоопределение молодых людей [4]. Для анализа рынка труда это означает, что средние показатели «молодёжи» необходимо дополнять разбивкой по возрасту, уровню образования и этапу перехода от обучения к работе.

Эмпирическая литература о различиях поколений в трудовых ценностях неоднородна. Дж. Твенг с соавторами, сопоставив три временных среза американских опросов, пришли к выводу, что у младших когорт растёт ценность досуга и внешних мотивов, а ценность социальных и внутренних мотивов снижается [5]. Метаанализ Д. Костанзы и соавторов охватил три показателя: удовлетворённость работой, организационную приверженность и намерение уволиться. Скорректированные средние различия между поколениями составили от 0,02 до 0,25 по удовлетворённости, от −0,22 до 0,46 по приверженности и от −0,62 до 0,05 по намерению уволиться, а авторы заключили, что организационные меры, нацеленные на различия поколений, могут оказаться неэффективными [6]. Последующий обзор тех же авторов указывает, что различия малы, если учесть возраст и этап карьеры [8]. В более позднем метаанализе Д. Равид, Д. Костанза и М. Ромеро выявили лишь немногочисленные систематические различия между поколениями по широкому кругу результатов; качественный анализ той же работы показал, что исследователи часто не придают значения нулевым и неоднозначным результатам и редко ставят под сомнение само понятие поколения [2].

Источник трудностей — проблема идентификации. В любой совокупности наблюдений возраст, период и когорта связаны тождеством: год рождения равен году наблюдения за вычетом возраста. Н. Райдер рассматривал когорту, то есть группу, родившуюся в одно время, как основную единицу анализа социальных изменений [9]. Поперечные сравнения возрастов в одном опросе смешивают эффект когорты с эффектом возраста, а сравнения «тогда и теперь» смешивают его с эффектом периода. Различия ценностей между молодыми и старшими респондентами одного года могут отражать этап жизненного цикла, а различия между опросами разных лет — изменение условий, общих для всех возрастов. Поэтому доказательством особенностей поколения может служить лишь отличие молодёжи, которое сохраняется при учёте возраста и периода.

Для задач работы существенно, что показатели молодёжи традиционно сильнее реагируют на деловой цикл. К. Кларк и Л. Саммерс показали, что циклические колебания занятости молодых

работников превышают колебания занятости взрослых [10]. Д. Белл и Д. Бланчфлауэр, анализируя Великую рецессию, отнесли молодёжь к группе, на которую приходится непропорционально большая часть потерь рынка труда [11]. Из этого следует, что улучшение положения молодых в период дефицита кадров само по себе не свидетельствует о сдвиге, специфичном для поколения: при ослаблении безработицы у молодых она должна снижаться сильнее в абсолютном выражении. Отличие поколения от цикла видно в относительных показателях.

Три объяснения имеют различающиеся следствия для статистики, которые сведены в таблицу 1. Данные Росстата в агрегированной форме позволяют проверить следствия первых двух объяснений. Для третьего объяснения они позволяют лишь установить, не опровергается ли оно: при сохранении относительного положения молодёжи в разные периоды сдвиг, специфичный для когорты, в показателях безработицы не обнаруживается.

Таблица 1 – Следствия трёх объяснений положения молодёжи для официальной статистики

Объяснение	Что ожидается в данных	Что противоречит объяснению
Эффект периода (общая конъюнктура)	Показатели молодёжи изменяются в ту же сторону, что показатели зрелых возрастов; абсолютные изменения у молодых крупнее; относительное положение примерно постоянно	Изменение показателей молодёжи при неизменном положении зрелых возрастов
Эффект возраста и этапа карьеры	Неблагоприятные показатели младших возрастов и недавних выпускников воспроизводятся в каждом обследовании	Исчезновение разрыва между ранним и поздним этапом при неизменных условиях
Эффект когорты (ценности поколения)	Сдвиг показателей молодёжи, не сводимый к конъюнктуре: например, снижение участия в рабочей силе или смена структуры занятости при тех же условиях спроса	Полное совпадение динамики молодёжи с динамикой зрелых возрастов

Источник: составлено автором на основе [9, 10, 8].

1.2. Институт труда, российская модель рынка труда и переговорная сила работника

Институты, по Д. Норту, представляют собой «правила игры» в обществе: формальные ограничения (законы, контракты), неформальные ограничения (нормы поведения, конвенции) и механизмы их принуждения [12]. В сфере труда к формальным институтам относятся Трудовой кодекс, трудовой договор и налоговые режимы занятости, к неформальным — нормы карьеры, иерархии, ожидания к графику и оплате. Официальная статистика измеряет результаты действия этих правил, в частности занятость, безработицу, оборот кадров, но не сами неформальные нормы. Поэтому в работе фиксируются условия, при которых нормы могли меняться, а не их изменение.

Особенности российского рынка труда описаны Р.И. Капелюшниковым как «адаптация без реструктуризации»: в переходный период безработица удерживалась на непропорционально низком уровне, а подстройка к шокам шла за счёт гибкости оплаты и рабочего времени [13]. По описанию В.Е. Гимпельсона, российская модель опирается на три характеристики: низкое пособие по безработице, низкий минимальный размер оплаты труда и высокие издержки увольнения [14]. Вопрос о дальнейшей судьбе модели поставлен в препринте Капелюшникова 2009 г. [15]. Для анализа молодёжи отсюда следует вывод автора: если рынок реагирует на изменение спроса через цену труда и смену работодателя, показатели безработицы и занятости недооценивают изменение положения работника. Напряжённость рынка проявится прежде всего в вакансиях и обороте кадров.

Теоретическое описание переговорной силы дают модели поиска и подбора. В модели Д. Мортенсена и К. Писсаридеса безработица возникает из-за времени и издержек поиска, а заработная плата определяется торгом о разделе выигрыша от сделки; ключевой характеристикой служит напряжённость рынка, то есть отношение числа вакансий к числу безработных [16]. При высокой напряжённости работнику проще найти другое место, его внешняя альтернатива лучше и позиция в торге сильнее. Теория монопсонии дополняет это описание. Дж. Робинсон показала, что работодатель с влиянием на цену труда платит меньше предельного продукта работника [17]. А. Мэннинг связал такое влияние с трениями на рынке труда: работник, меняющий место, несёт издержки поиска, поэтому предложение труда отдельной фирме не бесконечно эластично [18]. Вывод автора состоит в том, что при росте числа вакансий на одного безработного издержки ухода снижаются, а власть работодателя над оплатой слабеет.

А. Хиршман различал две реакции члена организации на ухудшение её качества: выход и голос [19]. Выход тем вероятнее, чем он дешевле. На рынке труда цену выхода определяет вероятность быстро найти другое место. Поэтому рост напряжённости должен усиливать выход, который на макроуровне измеряется долей выбывающих работников. Показатель имеет ограничение, обсуждаемое в главе 2: в него входят выбытия по любым причинам, а не только по инициативе работника.

Состояние рынка в 2022–2025 гг. описано в аналитических докладах ВЦИОМ. В докладе 2023 г. зафиксировано формирование «рынка соискателя», вызванное долгосрочными структурно-демографическими факторами и ситуативными факторами, связанными с проведением специальной военной операции; при этом работодатели оставались избирательными и предпочитали кандидатов хотя бы с минимальным опытом или портфолио стажировок. В докладе 2025 г. авторы пришли к выводу, что рынок соискателя сохранится надолго [20]. Эти оценки согласуются с гипотезой Г4, но основаны на опросах, а не на статистике потоков.

Положение выпускников удобно рассматривать с позиций теории человеческого капитала. Выбор уровня и профиля образования определяется соотношением издержек и ожидаемой отдачи, в том числе скоростью, с которой образование превращается в доход [21]. Для данных о выпускниках это означает, что различия между вузами и СПО нельзя оценивать только по доле трудоустроенных: отдача зависит также от заработка и содержания работы. Соответствие работы специальности в этом смысле служит косвенным признаком использования полученной квалификации, но не измеряет саму отдачу.

ГЛАВА 2. ДАННЫЕ, ПОКАЗАТЕЛИ И МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Эмпирическая часть построена на статистических материалах Росстата. Названия использованных таблиц, период и единица наблюдения приведены в таблице 2; в дальнейшем каждая таблица и каждый рисунок сопровождаются ссылкой на источник и его официальное название.

Таблица 2 – Статистическая база исследования (источники Росстата)

Блок анализа	Источник Росстата (название таблицы)	Период и единица наблюдения
Возрастные показатели рынка труда	«Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2024»: численность рабочей силы, занятых, безработных и лиц вне рабочей силы, уровни занятости, безработицы и участия по возрастным группам [22]	2017–2023 гг., среднегодовые значения; население 15 лет и старше
Общий рынок труда	«Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше по субъектам Российской Федерации»; «Численность безработных в возрасте 15 лет и старше …»; «Потенциальная рабочая сила в возрасте 15 лет и старше …»; «Совокупный показатель уровня безработицы и потенциальной рабочей силы …» [1, 23]	2017–2025 гг., Российская Федерация
Выпускники образовательных организаций	«Доля трудоустроенных выпускников … (уровень занятости)»; «Уровень безработицы выпускников …»; «Соответствие работы трудоустроенных выпускников … специальности, полученной в образовательной организации …» по обследованиям рабочей силы 2018, 2020, 2024 и 2025 гг. [24, 25, 26, 27]	Выпускники 2015–2017, 2017–2019, 2021–2023 и 2022–2024 гг.
Спрос на труд	«Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам … на 31 октября (по данным выборочного обследования организаций)» [28]	31 октября 2016, 2018, 2020, 2022 и 2024 гг.
Оборот кадров	«Численность принятых и выбывших работников списочного состава в Российской Федерации за 2000–2025 годы (без субъектов малого предпринимательства)» [29]	2017–2025 гг. (из ряда 2000–2025)
Структура занятости	«Среднегодовая численность занятых в России по видам экономической деятельности» [30]	2017–2025 гг.

Источник: составлено автором по материалам Росстата.

Возрастные показатели получены из выборочных обследований рабочей силы. С января 2017 г. в каждом обследовании опрашивается около 77 тыс. человек в возрасте 15 лет и старше; данные 2013–2022 гг. пересчитаны с учётом итогов Всероссийской переписи населения 2020 г., а данные 2022–2023 гг. приведены без Донецкой и Луганской народных республик, Запорожской и Херсонской областей [22]. Аналогичные примечания содержатся в общих рядах 2017–2025 гг. [1, 23]. Ряды до 2021 г. и после него поэтому различаются территориальным охватом; влияние этого различия в работе не оценивалось.

Уровень безработицы определяется как доля безработных в численности рабочей силы, уровень занятости — как доля занятых в численности населения соответствующей группы, уровень участия — как доля рабочей силы в этом населении. Такие основания указаны в заголовках таблиц сборника, например «в процентах от численности рабочей силы соответствующей возрастно-

половой группы» [22]. Безработица может снижаться одновременно с занятостью, если уменьшается участие, поэтому три показателя анализируются совместно.

Для групп 20–34 и 30–49 лет суммированы численности рабочей силы, занятых, безработных и лиц вне рабочей силы по пятилетним возрастным группам из сборника [22]. Уровни рассчитаны по суммарным численностям, а не как среднее процентов, поскольку численности групп различаются. Население группы принято равным сумме рабочей силы и лиц вне рабочей силы. Уровни отдельных пятилетних групп взяты из опубликованных таблиц того же сборника.

Относительное положение возрастной группы измерено отношением её уровня безработицы к уровню безработицы группы 30–49 лет (формула 1). Сравнение с общим уровнем населения 15 лет и старше менее строго: в него входит и сама молодёжь, поэтому отношение к нему занижает различие; оно приведено только для связи с опубликованными показателями.

$$R(a, t) = u(a, t) / u(30–49, t) \quad (1)$$

Чувствительность к конъюнктуре оценена коэффициентом корреляции Пирсона и коэффициентом наклона линейной регрессии безработицы возрастной группы на безработицу группы 30–49 лет за 2017–2023 гг. (n = 7). Изменение занятости разложено на составляющие участия и безработицы на основе тождества (формула 2). Симметричное разложение даёт формулу 3, где $\bar{p}$ и $\bar{u}$ обозначают средние значения участия и безработицы за два сравниваемых года, а Δ — изменение между ними.

$$e = p \times (1 - u) \quad (2)$$

$$\Delta e = \Delta p \times (1 - \bar{u}) - \Delta u \times \bar{p} \quad (3)$$

Первое слагаемое формулы 3 названо составляющей участия, второе — составляющей безработицы; их сумма в точности равна изменению занятости. Рабочая сила при этом восстановлена как сумма занятых и безработных. Разложение носит арифметический, а не причинный характер. Для оценки роли изменения возрастной структуры внутри группы 20–34 лет рассчитаны значения 2023 г. при весах 2017 г.

Выпускники в обследованиях рабочей силы учитываются по году окончания образовательной организации. Для сопоставления обследований использованы выпускники последнего календарного года: выпуск 2017 г. в обследовании 2018 г., выпуск 2019 г. в обследовании 2020 г., выпуск 2023 г. в обследовании 2024 г. и выпуск 2024 г. в обследовании 2025 г. Такое сопоставление сближает длительность перехода от обучения к работе, но не прослеживает одних и тех же людей. Внутри одного обследования сравниваются три года выпуска. Занятость измеряется долей трудоустроенных в общей численности выпускников (термин Росстата — «уровень занятости»), безработица — долей безработных в их рабочей силе; участие восстановлено по формуле 4. Соответствие работы специальности определяется среди трудоустроенных; работа вне специальности не приравнивается ни к безработице, ни к неудачному трудоустройству.

$$p = e / (1 - u) \quad (4)$$

Спрос на труд характеризуется числом вакантных рабочих мест на 31 октября и их долей в общем числе рабочих мест профессиональной группы [28]. В файле Росстата строка итога названа «Всего специалистов», однако её значение (2231,7 тыс. в 2024 г.) равно сумме девяти крупных профессиональных групп, и в работе она трактуется как итог по всем группам. Число вакансий на одного безработного (формула 5) рассчитано как отношение числа вакантных мест на 31 октября к среднегодовой численности безработных в возрасте 15 лет и старше [1]. Охват обследования организаций отличается от охвата обследования рабочей силы, поэтому показатель служит индикатором направления изменений, а не точной оценкой.

$$\theta = V / U \quad (5)$$

Оборот кадров описывают доли принятых и выбывших работников в списочной численности организаций без субъектов малого предпринимательства [29]. В использованной таблице причины выбытия и возраст работников не выделены.

Расчёты выполнены по опубликованным численностям и уровням; два знака после запятой в сводных показателях отражают технику расчёта, а не точность обследования. Стандартные ошибки в источниках не приводятся, поэтому значимость изменений не проверяется, и разности трактуются как описательные. Возрастные ряды заканчиваются 2023 г., данные о выпускниках — обследованием 2025 г., данные о вакансиях — 2024 г., общие ряды — 2025 г. Работа не оценивает влияние налогов, миграции, военной занятости и технологий: для этого необходимы отдельные данные и стратегия идентификации.

ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

3.1. Положение возрастных групп 20–34 лет в 2017–2023 гг.

Безработица населения 20–34 лет в 2017–2023 гг. снизилась с 6,99 до 4,72%, занятость выросла с 75,63 до 76,91%, а участие в рабочей силе сократилось на 0,60 п.п. (таблица 3). В 2020 г. безработица временно поднялась до 8,28%. Разрыв с населением 15 лет и старше в пунктах уменьшился с 1,79 до 1,52 п.п., но их отношение выросло с 1,35 до 1,48. Молодёжь выиграла от общего снижения безработицы, но в относительном выражении не быстрее остальных, поэтому улучшение показателей само по себе не говорит об особых изменениях в поколении.

Таблица 3 – Динамика рынка труда населения 20–34 лет и общая безработица, 2017–2023 гг.

Год	Безработица 20–34, %	Занятость 20–34, %	Участие 20–34, %	Безработица 15+, %	Отношение 20–34 к 15+
2017	6,99	75,63	81,32	5,2	1,35
2018	6,67	76,24	81,69	4,8	1,39
2019	6,55	76,27	81,61	4,6	1,42
2020	8,28	74,35	81,06	5,8	1,43
2021	6,97	76,00	81,70	4,8	1,45
2022	6,00	75,86	80,71	4,0	1,50
2023	4,72	76,91	80,72	3,2	1,48

Источник: рассчитано по данным Росстата: сборник «Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024» [22]; «Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше по субъектам Российской Федерации» [1].

Сводные показатели скрывают различия между возрастами (таблица 4, рисунок 1). Безработица в возрасте 20–24 лет снизилась с 14,8 до 10,4% (на 4,4 п.п.), в возрасте 25–29 лет — на 2,1 п.п., 30–34 лет — на 1,3 п.п., в группе 30–49 лет — на 1,56 п.п. В пунктах молодые выиграли больше, в относительном выражении нет: отношение безработицы 20–24 лет к безработице группы 30–49 лет выросло с 3,53 до 3,94, для 25–29 лет — с 1,41 до 1,43, для 20–34 лет — с 1,67 до 1,79 (рисунок 2). Минимум для 20–24 лет (3,21) пришёлся на 2020 г., когда безработица зрелых возрастов выросла сильнее всего, максимум (4,16) — на 2022 г. Отношение сжимается в кризисный год и расширяется при оживлении рынка, и при любой конъюнктуре безработица в возрасте 20–24 лет остаётся в 3–4 раза выше, чем у зрелых. Для работодателя это означает, что у молодого кандидата в начале карьеры риск оказаться без работы при смене места выше всегда, а не только в кризис.

Таблица 4 – Безработица, занятость и участие по возрастным группам, 2017 и 2023 гг.

	Безработица, %		Занятость, %		Участие, %		Отношение к группе 30–49	
Возраст, лет	2017	2023	2017	2023	2017	2023	2017	2023
20–24	14,8	10,4	48,5	47,7	56,9	53,2	3,53	3,94
25–29	5,9	3,8	83,8	86,2	89,1	89,5	1,41	1,43
30–34	4,7	3,4	85,9	88,2	90,2	91,3	1,13	1,28
20–34	7,0	4,7	75,6	76,9	81,3	80,7	1,67	1,79
30–49	4,2	2,6	88,2	90,7	92,1	93,1	1,00	1,00

Источник: Росстат, сборник «Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024» (уровни пятилетних групп) [22]; строки «20–34» и «30–49» и отношения рассчитаны автором по численностям из того же сборника.

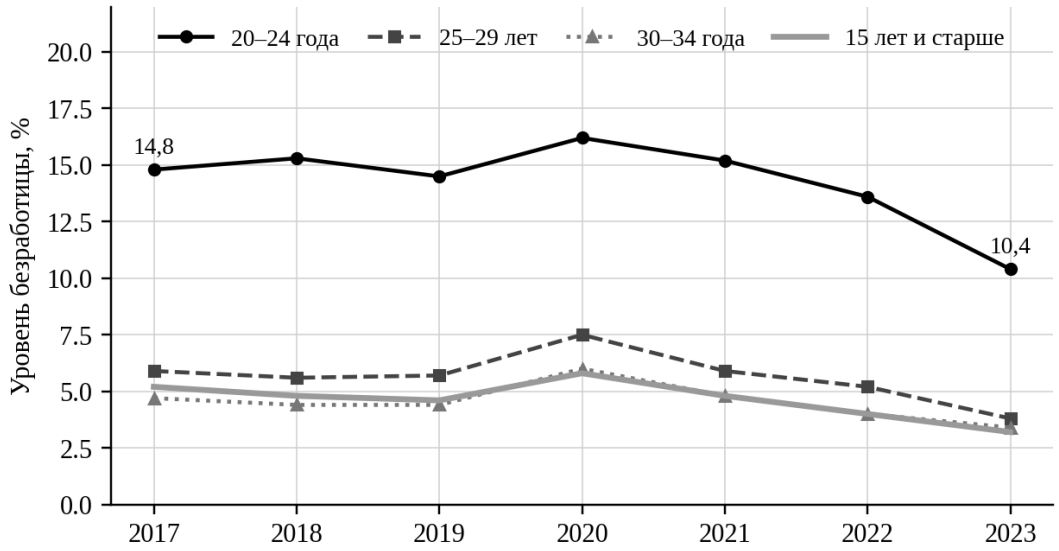


Рисунок 1 – Уровень безработицы по возрастным группам, 2017–2023 гг.

Источник: Росстат, сборник «Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024», «Уровень безработицы населения по возрастным группам» [22]; общий уровень — «Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше по субъектам Российской Федерации» [1].

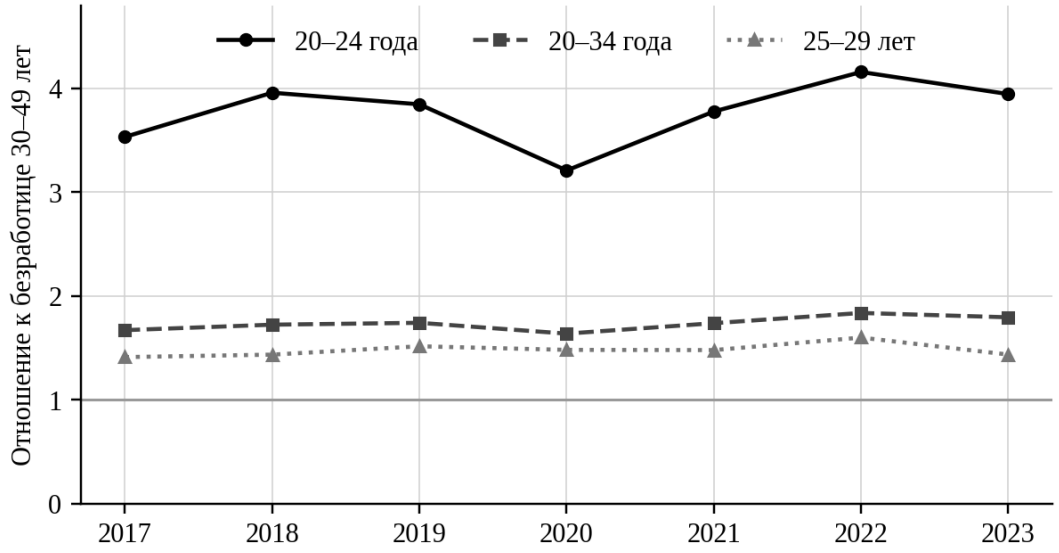


Рисунок 2 – Отношение безработицы возрастных групп к безработице 30–49 лет, 2017–2023 гг.

Источник: рассчитано автором по данным Росстата [22].

Безработица в возрасте 20–24 лет связана с безработицей группы 30–49 лет коэффициентом корреляции 0,91 при наклоне регрессии 2,28; для 25–29 лет эти значения равны 0,98 и 1,42, для группы 20–34 лет — 0,99 и 1,42. При снижении безработицы зрелых возрастов на один пункт безработица 20–24 лет снижалась в среднем на 2,3 пункта, что согласуется с выводом Кларка и Саммерса о повышенной циклической чувствительности молодёжи [10]. Оценки основаны на семи наблюдениях, а 2020 г. вносит в них заметный вклад, поэтому они описывают совместное движение показателей, а не причинную связь. Молодёжная безработица в основном повторяет общую в усиленном виде, и для планирования программ занятости достаточно следить за общей конъюнктурой, учитывая, что в 20–24 года её колебания в два с лишним раза сильнее.

Таблица 5 – Арифметическое разложение изменения уровня занятости между 2017 и 2023 гг.

Возраст, лет	Изменение занятости, п.п.	Составляющая участия, п.п.	Составляющая безработицы, п.п.
20–34	+1,28	−0,56	+1,84
20–24	−0,80	−3,23	+2,43
25–29	+2,37	+0,46	+1,91
30–34	+2,30	+1,07	+1,23

Источник: рассчитано по данным Росстата, сборник «Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024» [22]; формула 3.

Разложение (таблица 5) различает возрасты. В группе 20–24 лет снижение безработицы добавляет к занятости 2,43 п.п., но сокращение участия на 3,23 п.п. перекрывает этот вклад, и занятость падает на 0,80 п.п.; в группах 25–29 и 30–34 лет обе составляющие положительны. Снижение участия в возрасте 20–24 лет — единственное изменение, которое не следует за конъюнктурой. Оно совместимо с эффектом когорты, то есть иным отношением к занятости, но столь же совместимо с продлением обучения и другими причинами выхода из рабочей силы, которые в таблицах не различаются [22]. Здесь поколенческое объяснение не опровергается, но проверить его без микроданных нельзя. Практический вывод для государства и вузов: в 2023 г. вне рабочей силы находилось 46,8% населения 20–24 лет, поэтому безработица описывает лишь часть группы, и политику занятости нельзя строить только на этом показателе.

Число занятых 20–34 лет сократилось с 25 077 до 20 791 тыс. (на 17,1%), население группы — на 18,5%, число безработных — на 45,4%. Занятых стало меньше при росте их доли из-за более быстрого сокращения населения. Из снижения числа безработных на 856 тыс. около 301 тыс. приходится на сокращение рабочей силы и около 555 тыс. на снижение уровня безработицы (симметричное разложение). Доля возраста 25–29 лет в населении группы уменьшилась с 37,60 до 29,55%, доля 30–34 лет выросла с 37,06 до 44,05%. При весах 2017 г. безработица 2023 г. составила бы 4,78% (факт 4,72%), занятость — 77,17% (76,91%), так что смена возрастной структуры сводную динамику не объясняет [22]. Население 20–34 лет за шесть лет уменьшилось на 6 124 тыс. человек. Для работодателей это означает, что нехватка молодых кадров в начале 2020-х гг. носит демографический характер и не связана с поведением самих молодых работников.

Таблица 6 – Общие показатели рынка труда населения 15 лет и старше, 2017–2025 гг.

Год	Безработица, %	Безработные, тыс. чел.	Потенциальная рабочая сила, тыс. чел.	Совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы, %
2017	5,2	3 981,6	1 130,3	6,57
2018	4,8	3 673,0	1 104,9	6,15
2019	4,6	3 487,9	1 584,9	6,55
2020	5,8	4 350,6	1 676,5	7,81
2021	4,8	3 671,4	1 250,7	6,37
2022	4,0	2 988,5	1 023,8	5,23
2023	3,2	2 400,5	835,1	4,21
2024	2,5	1 914,9	771,8	3,50
2025	2,2	1 681,3	670,7	3,06

Источник: Росстат, «Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше …» и «Численность безработных в возрасте 15 лет и старше …» [1]; «Потенциальная рабочая сила в возрасте 15 лет и старше …» и «Совокупный показатель уровня безработицы и потенциальной рабочей силы …» [23]. Данные 2022–2025 гг. без ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей.

Общие ряды Росстата продолжаются до 2025 г. (таблица 6). Безработица снизилась до 2,5% в 2024 г. и 2,2% в 2025 г., число безработных — до 1 681,3 тыс. Совокупный показатель безработицы и потенциальной рабочей силы сократился с 6,548% в 2019 г. до 3,063% в 2025 г., потенциальная рабочая сила — с 1 584,9 до 670,7 тыс. человек. Снижение безработицы не сопровождалось ростом числа людей, готовых работать, но не ведущих поиск. Возрастной разбивки за 2024–2025 гг. в источниках нет, поэтому вывод по гипотезе Г1 ограничен 2017–2023 гг. Резерв рабочей силы, который можно привлечь без переобучения и переезда, сократился более чем вдвое, и расширять штат за счёт безработных работодателям становится всё труднее, а конкурировать приходится за уже работающих.

Возрастно-половые различия 2023 г. сходны по направлению во всех группах: занятость мужчин выше занятости женщин на 9,6 п.п. в 20–24 года, на 12,4 п.п. в 25–29 лет и на 11,6 п.п. в 30–34 года, а безработица женщин выше (приложение В) [22]. Разрыв максимален в 25–29 лет; причины в таблицах не указаны, но меры поддержки занятости женщин, например гибкие формы работы, имеет смысл ориентировать на этот возраст.

3.2. Выпускники: занятость, безработица и соответствие работы специальности

В таблице 7 сопоставлены выпускники последнего календарного года в четырёх обследованиях. Безработица таких выпускников между обследованиями 2018 и 2025 гг. снизилась во всех группах: на 5,65 п.п. для вузов, на 9,70 п.п. для СПО специалистов среднего звена и на 10,80 п.п. для программ подготовки рабочих; в обследовании 2020 г. она была выше, чем в 2018 г. Занятость выпускников вузов в 2018 и 2025 гг. практически совпадает (76,44 и 76,47%), тогда как у двух групп СПО она выросла на 6,00 и 8,59 п.п.

Таблица 7 – Занятость и безработица выпускников последнего календарного года по обследованиям рабочей силы

	Занятость, % выпускников				**Безработица, % рабочей силы**			
Образование	**2018**	**2020**	**2024**	**2025**	**2018**	**2020**	**2024**	**2025**
Высшее образование	76,44	73,73	75,43	76,47	11,60	13,82	6,93	5,95
СПО, специалисты среднего звена	71,59	67,09	76,10	77,59	16,10	18,22	7,32	6,40
СПО, квалифицированные рабочие (служащие)	70,44	66,64	77,44	79,03	17,50	17,72	9,04	6,70

Источник: Росстат, «Доля трудоустроенных выпускников … (уровень занятости)» и «Уровень безработицы выпускников …» по данным выборочных обследований рабочей силы 2018, 2020, 2024 и 2025 гг. (выпуск 2017, 2019, 2023 и 2024 гг.) [24, 25, 26, 27].

Различия образовательных групп зависят от показателя. В обследовании 2025 г. занятость выше у выпускников программ подготовки рабочих (79,03%) и ниже у выпускников вузов (76,47%), а безработица, напротив, ниже у выпускников вузов (5,95% против 6,70%): знаменатели у показателей разные. Восстановленный по формуле 4 уровень участия у выпускников вузов снизился с 86,47% в 2018 г. до 81,31% в 2025 г. (−5,17 п.п.), у СПО — на −2,43 и −0,68 п.п. Поэтому у вузов при заметном падении безработицы занятость не выросла. Причины неучастия в таблицах не

раскрыты, и всех находящихся вне рабочей силы нельзя считать неудачно трудоустроенными, но для вузов и служб трудоустройства из этого следует, что сопровождать нужно не только ищущих работу, но и выпускников, не вышедших на рынок.

Внутри каждого обследования выпускники последнего года выпуска отличаются от выпускников трёхлетней давности (таблица 8, рисунок 3). Для вузов занятость последнего года ниже на 11,96; 11,99; 13,11; 12,81 п.п. в обследованиях 2018, 2020, 2024 и 2025 гг. соответственно, а безработица выше на 7,70; 7,33; 4,20; 3,61 п.п. Разрыв воспроизводится при очень разных условиях: безработица выпускников вузов последнего года составляла от 5,95 до 13,82%, а разрыв занятости оставался на уровне 12–13 п.п. Это согласуется с Г2 и с объяснением через этап карьеры. Первый год после выпуска остаётся периодом наибольшего риска независимо от конъюнктуры: работодателям имеет смысл строить программы адаптации и стажировки именно на него, а молодым специалистам — закладывать срок поиска и не считать, что работа найдётся к моменту выпуска.

Таблица 8 – Разность показателей выпускников последнего и третьего с конца года выпуска внутри обследования, п.п.

	Занятость				**Безработица**			
Образование	**2018**	**2020**	**2024**	**2025**	**2018**	**2020**	**2024**	**2025**
Высшее образование	−11,96	−11,99	−13,11	−12,81	+7,70	+7,33	+4,20	+3,61
СПО, специалисты среднего звена	−11,91	−12,13	−9,12	−8,46	+9,70	+9,03	+3,84	+3,22
СПО, квалифицированные рабочие (служащие)	−11,26	−11,76	−9,77	−6,36	+9,10	+7,19	+5,50	+2,12

Источник: рассчитано по данным Росстата, «Доля трудоустроенных выпускников … (уровень занятости)» и «Уровень безработицы выпускников …» [24, 25, 26, 27]. Разность равна значению для последнего года выпуска минус значение для самого раннего из трёх лет выпуска в том же обследовании.

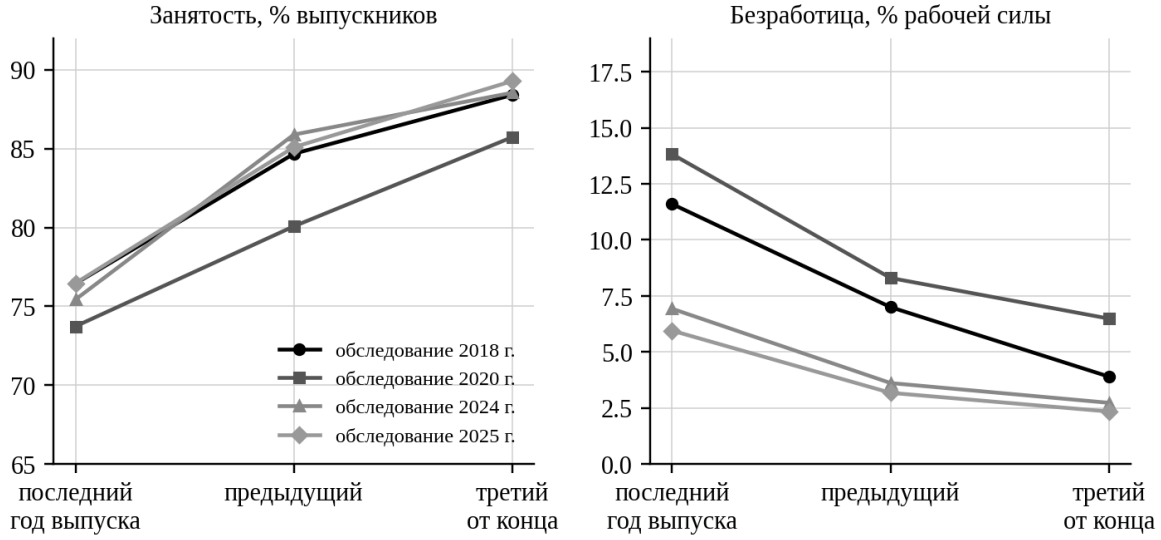


Рисунок 3 – Занятость и безработица выпускников вузов по году выпуска в четырёх обследованиях

Источник: Росстат, «Доля трудоустроенных выпускников … (уровень занятости)» и «Уровень безработицы выпускников …» (выпускники высшего образования) [24, 25, 26, 27].

Сравнение разных годов выпуска не прослеживает одних и тех же людей: разрыв отражает длительность поиска, состав направлений и продолжение обучения. Но ранний этап в каждом из обследований устойчиво менее благоприятен. Разрыв для СПО в 2024–2025 гг. сужается (занятость программ подготовки рабочих — минус 6,36 п.п. в 2025 г. против минус 11,26 п.п. в 2018 г.), что согласуется с более быстрым ростом спроса на квалифицированных рабочих (раздел 3.3). Колледжам, готовящим рабочих, выгодно закреплять эту связь с предприятиями, например через договоры о практике и целевой подготовке.

Связь работы со специальностью измерена среди трудоустроенных выпускников трёх предшествующих лет (таблица 9). В обследовании 2025 г. доля такой работы выше уровня 2020 г. во всех группах: на 6,34 п.п. для вузов, 3,01 п.п. для СПО специалистов среднего звена и 1,70 п.п. для программ подготовки рабочих (для последней группы значения 2020 и 2024 гг. практически совпадают). Разрыв между уровнями остаётся: 15,09 п.п. между вузами и СПО специалистов среднего звена и 18,88 п.п. между вузами и программами подготовки рабочих.

Таблица 9 – Работа трудоустроенных выпускников, связанная со специальностью

Образование	Связана, 2020, %	Связана, 2024, %	Связана, 2025, %	Не связана, 2025, %	Остаток 2025, %
Высшее образование	70,11	74,48	76,45	22,94	0,61
СПО, специалисты среднего звена	58,35	60,67	61,36	36,40	2,24
СПО, квалифицированные рабочие (служащие)	55,87	55,84	57,57	40,50	1,93

Источник: Росстат, «Соответствие работы трудоустроенных выпускников … специальности, полученной в образовательной организации высшего образования» и «… среднего профессионального образования» по обследованиям рабочей силы 2020, 2024 и 2025 гг. [25, 26, 27]. Остаток — часть, не отнесённая источником ни к связанной, ни к не связанной со специальностью; он не перераспределялся.

Вне специальности в 2025 г. работают 22,94% трудоустроенных выпускников вузов, 36,40% выпускников СПО специалистов среднего звена и 40,50% выпускников программ подготовки рабочих. Эти доли не измеряют неудачу: смена направления может быть добровольной, а сведений о заработке и удовлетворённости в таблицах нет, хотя отдача от образования зависит именно от них [21]. Группа программ подготовки рабочих имеет одновременно наибольшую занятость выпускников (79,03%) и наименьшую долю работы по специальности, то есть занятость и соответствие специальности нельзя объединять в один показатель. Вузам и колледжам полезно оценивать программы по обоим показателям, а выпускнику — учитывать, что даже после вуза по специальности не работает почти каждый четвёртый.

Таблица 10 – Работа по специальности в отдельных направлениях подготовки, обследование 2025 г.

Направление подготовки	Высшее образование, %	СПО, специалисты среднего звена, %	Разность, п.п.
Информатика и вычислительная техника	84,91	56,85	28,06
Машиностроение	68,59	40,90	27,69
Экономика и управление	70,96	58,86	12,10
Образование и педагогические науки	84,55	74,42	10,13

Источник: Росстат, «Соответствие работы трудоустроенных выпускников 2022–2024 гг. выпуска специальности, полученной в образовательной организации высшего образования» и «… среднего

профессионального образования» [27]. Приведены четыре направления с одинаковыми названиями в таблицах двух уровней образования; это не полный перечень.

Укрупнённый показатель скрывает различия направлений (таблица 10): у вузов связь работы со специальностью составляет от 68,59% в машиностроении до 84,91% в информатике, у СПО специалистов среднего звена — от 40,90% в машиностроении до 74,42% в образовании. Разрыв вузов и СПО около 28 п.п. в информатике и машиностроении и 10–12 п.п. в образовании и экономике. Одинаковое название направления не означает одинаковых программ, поэтому разности не оценивают эффект высшего образования для конкретного выпускника СПО. В педагогическом и экономическом направлениях разрыв примерно вдвое меньше, чем в технических; абитуриентам и колледжам при выборе программы важно сопоставлять и уровень образования, и направление, а не только уровень.

Таблица 11 – Занятость и безработица выпускников последнего года по полу и типу поселения

	Занятость, % выпускников			Безработица, % рабочей силы		
Группа	**2020**	**2024**	**2025**	**2020**	**2024**	**2025**
Мужчины	73,76	79,50	80,67	15,60	6,52	5,73
Женщины	67,72	72,25	73,73	15,82	8,25	6,76
Городское население	72,84	77,67	79,24	14,86	6,66	5,79
Сельское население	64,92	71,40	71,93	18,10	9,21	7,44

Источник: Росстат, «Доля трудоустроенных выпускников … (уровень занятости)» и «Уровень безработицы выпускников …» (строки «Мужчины», «Женщины», «Город», «Село») по обследованиям 2020, 2024 и 2025 гг. [25, 26, 27].

В таблице 11 занятость выпускников-мужчин выше занятости женщин на 6,04; 7,25; 6,93 п.п. в обследованиях 2020, 2024 и 2025 гг. соответственно; занятость горожан выше занятости селян на 7,92; 6,27; 7,32 п.п. Безработица женщин выше мужской на 0,22; 1,73; 1,03 п.п., на селе выше городской на 3,24; 2,56; 1,65 п.п. Разрыв безработицы между городом и селом сужается, а разрыв занятости в 2025 г. шире, чем в 2024 г., поэтому оценка неравенства зависит от выбранного показателя. Самостоятельный вклад пола и места жительства эти различия не устанавливают, так как образование и регион различаются одновременно. Для политики занятости выпускников разрыв по полу и месту жительства устойчив во всех обследованиях, и в первую очередь сопровождения требуют женщины и сельские выпускники.

3.3. Спрос на труд, оборот кадров и структура занятости

Доля вакантных мест в общем числе рабочих мест выросла с 2,2% на 31 октября 2016 г. до 7,59% в 2024 г., то есть в 3,45 раза (таблица 12, рисунок 4); число вакансий увеличилось с 637,6 до 2 231,7 тыс. Сильнее всего выросла доля вакансий у квалифицированных рабочих промышленности, строительства и транспорта (с 2,4 до 10,56%) и у неквалифицированных рабочих (с 2,2 до 9,55%), слабее — у специалистов высшего уровня (с 2,3 до 5,98%). Дефицит кадров острее всего в рабочих профессиях, и переговорная позиция работников с рабочими квалификациями улучшилась заметнее, чем у специалистов с высшим образованием.

Таблица 12 – Доля вакантных мест в общем числе рабочих мест по профессиональным группам на 31 октября, %

Профессиональная группа	2016	2018	2020	2022	2024	2024 к 2016, раз
Всего (все профессиональные группы)	**2,2**	**2,88**	**3,7**	**5,4**	**7,59**	**3,4**
Руководители	1,1	1,41	2,1	2,9	4,45	4,0
Специалисты высшего уровня квалификации	2,3	2,76	3,3	4,3	5,98	2,6
Специалисты среднего уровня квалификации	2,8	3,22	3,7	5,1	6,82	2,4
Служащие (документация, учёт, обслуживание)	2,2	2,73	3,5	4,8	7,27	3,3
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны	2,7	3,38	5,3	7,7	7,94	2,9
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта	2,4	3,27	4,7	7,0	10,56	4,4
Операторы установок и машин, сборщики, водители	1,9	2,76	3,5	5,7	8,93	4,7
Неквалифицированные рабочие	2,2	3,18	3,9	6,5	9,55	4,3
Справочно: вакансий на одного безработного, ед.	–	0,20	0,24	0,51	1,17	–

Источник: Росстат, «Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам … на 31 октября (по данным выборочного обследования организаций)» [28]; последняя строка рассчитана автором по формуле 5 с использованием «Численности безработных в возрасте 15 лет и старше …» [1]. Первая строка в файле Росстата названа «Всего специалистов»; значение равно сумме девяти крупных групп.

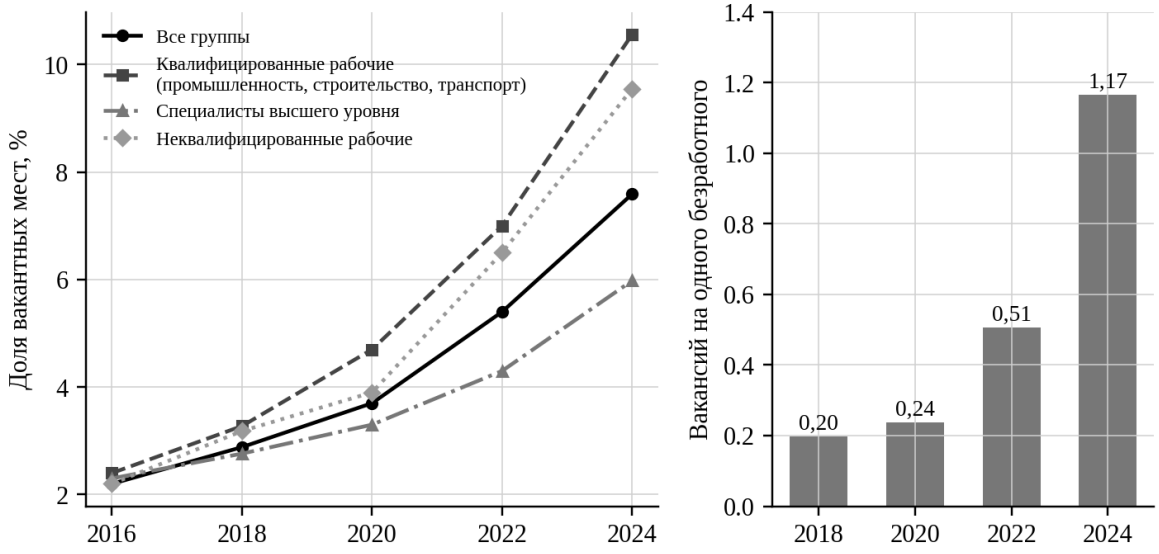


Рисунок 4 – Доля вакантных мест по профессиональным группам и число вакансий на одного безработного

Источник: рассчитано по данным Росстата [28, 1].

Число вакансий на одного безработного составляло 0,20 в 2018 г., 0,24 в 2020 г., 0,51 в 2022 г. и 1,17 в 2024 г.: в 2024 г. вакантных мест (2 231,7 тыс.) больше, чем безработных (1 914,9 тыс.). Напряжённость рынка выросла почти в шесть раз, что по теории поиска и подбора означает улучшение внешней альтернативы работника [16]. Данные не разбиты по возрасту, и вывод относится ко всему рынку. Для молодёжи важно, что наибольший рост пришёлся на рабочие профессии, на которые ориентированы программы СПО; это согласуется с высокой занятостью выпускников этих программ в 2025 г., но не доказывает связь. Работодатели при напряжённости выше единицы вынуждены конкурировать условиями труда, а молодой специалист в среднем по рынку может рассчитывать на выбор из нескольких предложений. Для государства из этого следует, что безработица перестала быть достаточным индикатором состояния рынка и её нужно дополнять показателями вакансий и оборота кадров.

Таблица 13 – Принятые и выбывшие работники списочного состава и безработица, 2017–2025 гг.

Год	Принято, тыс. чел.	Принято, % списочной численности	Выбыло, тыс. чел.	Выбыло, % списочной численности	Безработица 15+, %
2017	8 976,9	27,1	9 398,6	28,3	5,2
2018	9 136,1	27,5	9 462,9	28,5	4,8
2019	9 215,6	27,8	9 589,4	28,9	4,6
2020	8 398,5	25,4	8 789,9	26,6	5,8
2021	9 899,0	29,8	10 326,7	31,1	4,8
2022	10 595,1	31,8	11 028,4	33,1	4,0
2023	10 822,3	32,1	10 938,5	32,5	3,2
2024	10 689,8	31,5	10 798,4	31,8	2,5
2025	9 984,2	29,0	10 168,3	29,6	2,2

Источник: Росстат, «Численность принятых и выбывших работников списочного состава в Российской Федерации за 2000–2025 годы (без субъектов малого предпринимательства)» [29]; безработица — «Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше …» [1]. Данные 2022–2025 гг. без ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей.

Оборот кадров изменялся в ту же сторону, что и напряжённость рынка (таблица 13, рисунок 5). Доля выбывших работников составляла 28,3% в 2017 г. и 26,6% в 2020 г., выросла до 31,1% в 2021 г., достигла максимума 33,1% в 2022 г. и к 2025 г. снизилась до 29,6%. Доля принятых изменялась от 25,4% в 2020 г. до максимума 32,1% в 2023 г. и 29,0% в 2025 г.; выбывших в каждом году больше, чем принятых. Коэффициент корреляции доли выбывших с безработицей 15+ за 2017–2025 гг. равен −0,60 (n = 9), но знак зависит от периода: в 2021–2022 гг. оборот рос при снижении безработицы, а в 2023–2025 гг. снижались оба показателя.

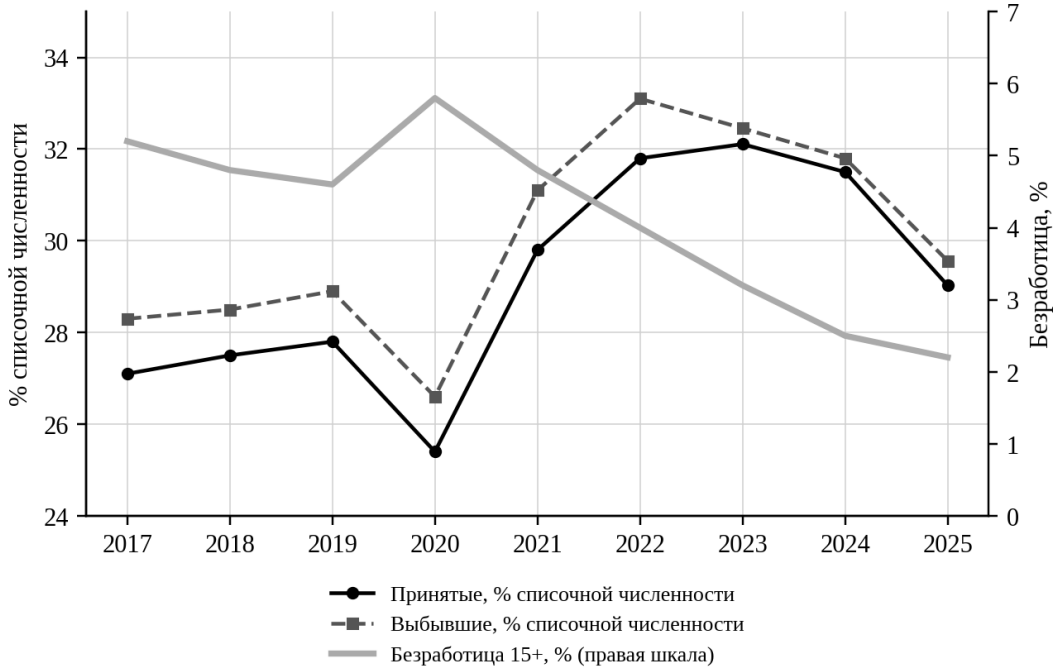


Рисунок 5 – Оборот кадров и безработица, 2017–2025 гг.

Источник: Росстат, «Численность принятых и выбывших работников списочного состава …» [29]; «Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше …» [1].

Результаты согласуются с гипотезой Г4 и с логикой Хиршмана: когда найти другое место проще, выход дешевеет [19]. Показатель при этом не измеряет «выход» молодых работников: в долю выбывших входят увольнения по любым причинам, возрастная разбивка отсутствует, а малое предпринимательство исключено. Он служит макроконтекстом. Снижение оборота в 2024–2025 гг. при продолжающемся снижении безработицы указывает, что потоки ослабевают раньше, чем меняется уровень безработицы. На практике возможности смены работы в 2025 г. ниже, чем в 2022–2023 гг., хотя безработица остаётся минимальной: работодателям не стоит рассчитывать, что высокая текучесть сохранится сама, а ставка на удержание сотрудников условиями труда остаётся оправданной; молодым специалистам стоит учитывать, что период лёгкой смены работы, по оборотам кадров, проходит.

Таблица 14 – Среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности

Вид экономической деятельности	2017, тыс. чел.	2025, тыс. чел.	Изменение, %
Всего	**100,0**	**100,0**	**0,0**
Деятельность в области информации и связи	1 449,9	2 021,5	+39,4
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1 683,5	2 252,5	+33,8
Транспортировка и хранение	5 298,0	5 952,4	+12,4
Обрабатывающие производства	10 237,6	10 665,2	+4,2
Строительство	6 351,1	6 781,0	+6,8
Образование	5 547,3	5 233,6	−5,7
Деятельность финансовая и страховая	1 422,9	1 272,5	−10,6
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	3 732,1	3 243,7	−13,1
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	5 078,1	4 245,7	−16,4

Источник: Росстат, «Среднегодовая численность занятых в России по видам экономической деятельности» [30]. Данные 2017–2022 гг. пересчитаны с учётом ВПН-2020; данные 2022–2025 гг. без ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей.

Структура занятости изменилась неравномерно (таблица 14). При сохранении общей численности занятых: занятость в информации и связи выросла на 39,4%, в гостиницах и общественном питании — на 33,8%, в обрабатывающих производствах — на 4,2%, а в сельском хозяйстве сократилась на 16,4%, в государственном управлении — на 13,1%, в образовании — на 5,7%. Возрастной разбивки таблица не содержит, и неясно, какая часть новых рабочих мест досталась молодёжи. Тем не менее рост занятости в информации и связи, гостиничном бизнесе и обрабатывающих производствах показывает отрасли, где выпускникам стоит ожидать больше предложений, а сокращение в образовании, где у вузов самая высокая доля работы по специальности (84,55%), означает, что профильное трудоустройство в этой сфере идёт в сужающейся отрасли. Вузам и органам, отвечающим за подготовку кадров, это стоит учитывать при расчёте контрольных цифр приёма.

ВЫВОДЫ

Выводы сформулированы по гипотезам, поставленным во введении; расчёты приведены в главе 3.

Гипотеза Г1 (эффект периода) подтверждается для 2017–2023 гг. Безработица возрастных групп 20–24, 25–29 и 30–34 лет снижалась вместе с безработицей зрелых возрастов: коэффициенты корреляции с безработицей группы 30–49 лет составили 0,91 для 20–24 лет, 0,98 для 25–29 лет и 0,99 для 20–34 лет, а наклон для 20–24 лет (2,28) превышает единицу, как и следует из результатов о циклической чувствительности молодёжи [10]. Относительное положение молодёжи не улучшилось: отношение безработицы 20–24 лет к безработице группы 30–49 лет выросло с 3,53 до 3,94, для 25–29 лет с 1,41 до 1,43, для 20–34 лет с 1,67 до 1,79. Выигрыш молодёжи в пунктах безработицы объясняется общей конъюнктурой, а не изменением положения молодых относительно зрелых.

Гипотеза Г2 (эффект возраста и этапа карьеры) подтверждается. Отношение безработицы 20–24 лет к безработице группы 30–49 лет в каждом году 2017–2023 гг. находилось в интервале от 3,21 до 4,16. У выпускников вузов занятость последнего года выпуска ниже, чем у выпускников трёхлетней давности, на 11,96; 11,99; 13,11; 12,81 п.п. в обследованиях 2018, 2020, 2024 и 2025 гг., то есть на 12–13 п.п. при столь разных условиях, как безработица выпускников от 5,95 до 13,82%. Для СПО разрыв сужается в 2024–2025 гг., но сохраняется.

Гипотеза Г3 (образование) подтверждается. Занятость выпускников СПО последнего года между обследованиями 2018 и 2025 гг. выросла на 6,00 п.п. (специалисты среднего звена) и на 8,59 п.п. (рабочие и служащие), однако доля работы по специальности не выровнялась: разрыв между вузами и СПО специалистов среднего звена увеличился с 11,76 п.п. в обследовании 2020 г. до 15,09 п.п. в 2025 г., между вузами и программами подготовки рабочих — с 14,24 до 18,88 п.п. По направлениям подготовки разрыв вузов и СПО в 2025 г. составляет от 10 до 28 п.п. Занятость и соответствие специальности представляют разные измерения положения выпускников.

Гипотеза Г4 (спрос на труд) подтверждается частично. Условия изменялись в пользу работников: число вакансий на одного безработного выросло с 0,20 в 2018 г. до 1,17 в 2024 г., доля вакантных мест — с 2,2% в 2016 г. до 7,59% в 2024 г., доля выбывших работников — с 26,6% в 2020 г. до 33,1% в 2022 г. К 2025 г. оборот кадров снизился (29,6% выбывших), хотя безработица продолжила снижаться до 2,2%. Проверить следствие для молодёжи в 2024–2025 гг. нельзя: возрастные ряды в использованных источниках заканчиваются 2023 г., а вакансии и оборот кадров не разбиты по возрасту.

Что данные говорят о поколении. Следствия сдвига, специфичного для молодёжи, в показателях безработицы не обнаружены: динамика молодёжных показателей объясняется конъюнктурой и возрастом. Это не опровергает ценностные различия поколений, потому что агрегированные данные их не измеряют; результат согласуется с выводами метаанализов о малой величине различий при учёте возраста и периода [6, 2]. Единственный показатель, изменившийся независимо от конъюнктуры, — снижение уровня участия в возрасте 20–24 лет на 3,7 п.п. (с 56,9 до 53,2%).

Ограничения исследования. Данные агрегированы: нет заработной платы, формы занятости, стажа, региона и причин выбытия. Возрастные ряды заканчиваются 2023 г., данные 2022–2025 гг. даны без ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей. Значимость изменений не проверялась, так как источники не приводят стандартных ошибок; корреляции основаны на семи или девяти наблюдениях. Разные годы выпуска в обследованиях выпускников представляют разные

совокупности. Международное сравнение, индексы вакансий онлайн-платформ и опросы о ценностях в работу не включены.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Работа показывает, что положение молодёжи на российском рынке труда в 2017–2025 гг. по официальным данным описывается общей конъюнктурой и этапом карьеры. Безработица молодых снижалась вместе с безработицей зрелых возрастов, но не быстрее неё в относительном выражении; ранний этап после выпуска даёт менее благоприятные показатели во всех четырёх обследованиях выпускников; рост занятости выпускников СПО не сопровождался выравниванием доли работы по специальности; напряжённость рынка выросла и в 2024–2025 гг. начала ослабевать по показателям оборота кадров. Поколенческое объяснение этими данными не подтверждается и не исключается.

На основе результатов автор формулирует рекомендации. Работодателям при оценке текучести и вовлечённости молодых работников целесообразно сравнивать их с работниками того же возраста и стажа, а не со средним по коллективу, поскольку ранний этап даёт менее благоприятные показатели во всех обследованиях. Программы адаптации разумно ориентировать на первый год после выпуска, когда разрыв максимален. При высокой напряжённости рынка удержание молодых работников связано прежде всего с условиями работы, потому что цена выхода для работника снижается [16, 19]. Образовательным организациям и органам, отвечающим за сопровождение выпускников, следует различать профили: у выпускников вузов снижается участие в рабочей силе, у выпускников СПО высока занятость при низкой доле работы по специальности, а оценка эффективности подготовки по одному показателю искажает картину. Органам статистики и исследователям целесообразно сократить лаг публикации возрастных рядов, а для разделения эффектов возраста, периода и когорты использовать микроданные обследований рабочей силы и панельные данные.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Росстат. Численность безработных в возрасте 15 лет и старше по субъектам Российской Федерации; Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше по субъектам Российской Федерации (по данным выборочных обследований рабочей силы), 2017–2025 гг. Статистические таблицы. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 29.09.2026).

2. Ravid D.M., Costanza D.P., Romero M.R. Generational differences at work? A meta-analysis and qualitative investigation // Journal of Organizational Behavior. 2024. DOI: 10.1002/job.2827.

3. Мангейм К. Проблема поколений // Новое литературное обозрение. 1998. № 2 (30). С. 7–47.

4. Беляева Л.А. «Взрослая» молодежь в современном социальном пространстве России // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2022. Т. 22, № 4. С. 812–827. DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-4-812-827.

5. Twenge J.M., Campbell S.M., Hoffman B.J., Lance C.E. Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing // Journal of Management. 2010. Vol. 36, № 5. P. 1117–1142.

6. Costanza D.P., Badger J.M., Fraser R.L., Severt J.B., Gade P.A. Generational differences in work-related attitudes: a meta-analysis // Journal of Business and Psychology. 2012. Vol. 27, № 4. P. 375–394.

7. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодёжь России в зеркале социологии. К итогам многолетних исследований. М.: ФНИСЦ РАН, 2020. 688 с.

8. Costanza D.P., Finkelstein L.M. Generationally based differences in the workplace: is there a there there? // Industrial and Organizational Psychology. 2015. Vol. 8, № 3. P. 308–323.

9. Ryder N.B. The cohort as a concept in the study of social change // American Sociological Review. 1965. Vol. 30, № 6. P. 843–861.

10. Clark K.B., Summers L.H. Demographic differences in cyclical employment variation // Journal of Human Resources. 1981. Vol. 16, № 1. P. 61–79.

11. Bell D.N.F., Blanchflower D.G. Young people and the Great Recession // Oxford Review of Economic Policy. 2011. Vol. 27, № 2. P. 241–267.

12. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / пер. с англ. А.Н. Нестеренко. М.: Начала, 1997. 180 с.

13. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.

14. Гимпельсон В.Е. «Российская модель» в поисках безработицы: специфика российского рынка труда мешает ему адаптироваться к структурным сдвигам // Re:Russia. URL: https://re-russia.net/expertise/0144/ (дата обращения: 02.10.2026).

15. Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда? Препринт WP3/2009/06. М.: ГУ ВШЭ, 2009.

16. Mortensen D.T., Pissarides C.A. Job creation and job destruction in the theory of unemployment // Review of Economic Studies. 1994. Vol. 61, № 3. P. 397–415.

17. Robinson J. The economics of imperfect competition. London: Macmillan, 1933.

18. Manning A. Monopsony in motion: imperfect competition in labor markets. Princeton: Princeton University Press, 2003.

19. Хиршман А. Выход, голос и верность: реакция на упадок фирм, организаций и государств. М.: Новое издательство, 2009. 156 с.

20. ВЦИОМ. Трудоустройство молодёжи в современной России: аналитический доклад. М.: ВЦИОМ, 2025. URL: https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/trudoustroistvo-molodezhi-v-sovremennoi-rossii (дата обращения: 29.09.2026).

21. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.

22. Росстат. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2024: статистический сборник. М.: Росстат, 2024. 152 с. ISBN 978-5-89476-490-0. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 29.09.2026).

23. Росстат. Потенциальная рабочая сила в возрасте 15 лет и старше за 2017–2025 гг. (тыс. человек); Совокупный показатель уровня безработицы и потенциальной рабочей силы населения в возрасте 15 лет и старше за 2017–2025 гг. (в процентах). Статистические таблицы. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 29.09.2026).

24. Росстат. Выпускники образовательных организаций 2015–2017 гг. по данным выборочного обследования рабочей силы в 2018 году: «Доля трудоустроенных выпускников 2015–2017 гг. в общей численности выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования (уровень занятости)»; «Уровень безработицы выпускников 2015–2017 гг. образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования». Статистические таблицы. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 29.09.2026).

25. Росстат. Выпускники образовательных организаций 2017–2019 гг. по данным выборочного обследования рабочей силы в 2020 году: «Доля трудоустроенных выпускников … (уровень занятости)»; «Соответствие работы трудоустроенных выпускников 2017–2019 гг. выпуска специальности, полученной в образовательной организации высшего образования / среднего профессионального образования»; «Уровень безработицы выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования 2017–2019 гг. выпуска». Статистические таблицы. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 29.09.2026).

26. Росстат. Выпускники образовательных организаций 2021–2023 гг. по данным выборочного обследования рабочей силы в 2024 г.: уровень занятости, соответствие работы специальности и уровень безработицы выпускников 2021–2023 гг. выпуска. Статистические таблицы. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 29.09.2026).

27. Росстат. Выпускники образовательных организаций 2022–2024 гг. по данным выборочного обследования рабочей силы в 2025 г.: распределение выпускников по статусу участия в составе рабочей силы, уровень занятости, соответствие работы специальности и уровень безработицы выпускников 2022–2024 гг. выпуска. Статистические таблицы. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 29.09.2026).

28. Росстат. Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам по Российской Федерации по состоянию на 31 октября (по данным выборочного обследования организаций), 2016, 2018, 2020, 2022, 2024 гг. Статистические таблицы. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 29.09.2026).

29. Росстат. Численность принятых и выбывших работников списочного состава в Российской Федерации за 2000–2025 годы (без субъектов малого предпринимательства). Статистические таблицы. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 29.09.2026).

30. Росстат. Среднегодовая численность занятых в России по видам экономической деятельности, 2017–2025 гг. Статистические таблицы (баланс трудовых ресурсов). URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 29.09.2026).

ПРИЛОЖЕНИЕ А. ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ 20–34 ЛЕТ И ПРОВЕРКА РАСЧЁТОВ

Численности получены суммированием данных по возрастным группам 20–24, 25–29 и 30–34 лет из сборника Росстата [22]; численность населения принята равной сумме рабочей силы и лиц вне рабочей силы.

Таблица А.1 – Численности населения 20–34 лет, тыс. человек

Год	Рабочая сила	Занятые	Безработные	Вне рабочей силы	Население
2017	26 963	25 077	1 886	6 195	33 158
2018	26 437	24 674	1 763	5 926	32 363
2019	25 588	23 912	1 676	5 765	31 353
2020	24 497	22 471	2 028	5 725	30 222
2021	23 873	22 210	1 663	5 349	29 222
2022	22 686	21 323	1 362	5 422	28 108
2023	21 821	20 791	1 030	5 213	27 034

Источник: рассчитано по данным Росстата, сборник «Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024»: «Численность рабочей силы …», «Численность занятого населения …», «Численность безработных …» и «Численность населения вне рабочей силы …» по возрастным группам [22].

Для проверки влияния возрастной структуры значения 2023 г. пересчитаны с весами 2017 г. (таблица А.2). Доли групп в рабочей силе использованы для безработицы, доли в населении — для занятости. При постоянных весах безработица 2023 г. равна 4,78% (наблюдаемое значение 4,72%), занятость — 77,17% (76,91%).

Таблица А.2 – Веса 2017 г. для проверки при постоянном возрастном составе, %

Возраст, лет	Доля в рабочей силе 20–34	Доля в населении 20–34
20–24	17,72	25,35
25–29	41,18	37,60
30–34	41,10	37,06

Источник: рассчитано по данным Росстата [22].

ПРИЛОЖЕНИЕ Б. БЕЗРАБОТИЦА ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ, 2017–2023 ГГ.

Таблица Б.1 – Уровень безработицы по возрастным группам, % рабочей силы

Год	15–19	20–24	25–29	30–34	30–49 (расчёт)	Все 15+
2017	28,1	14,8	5,9	4,7	4,19	5,2
2018	27,3	15,3	5,6	4,4	3,87	4,8
2019	24,5	14,5	5,7	4,4	3,76	4,6
2020	27,1	16,2	7,5	6,0	5,06	5,8
2021	28,7	15,2	5,9	4,8	4,01	4,8
2022	26,0	13,6	5,2	4,0	3,27	4,0
2023	19,6	10,4	3,8	3,4	2,63	3,2

Источник: Росстат, сборник «Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024», «Уровень безработицы населения по возрастным группам» [22]; общий уровень — «Уровень безработицы населения в возрасте 15

лет и старше …» [1]; группа 30–49 лет рассчитана автором. Возраст 15–19 лет включает учащихся, поэтому в основной анализ не включён.

ПРИЛОЖЕНИЕ В. ВОЗРАСТНО-ПОЛОВЫЕ РАЗЛИЧИЯ, 2023 Г.

Таблица В.1 – Занятость и безработица по полу и возрасту, 2023 г., %

Возраст, лет	Занятость, мужчины	Занятость, женщины	Безработица, мужчины	Безработица, женщины	Разность занятости (М − Ж), п.п.
15–19	6,3	4,4	18,5	21,3	1,9
20–24	52,3	42,7	9,9	10,9	9,6
25–29	92,3	79,9	3,3	4,3	12,4
30–34	94,1	82,5	2,7	4,1	11,6

Источник: Росстат, сборник «Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024»: «Уровень занятости населения по возрастным группам» и «Уровень безработицы населения по возрастным группам» (разбивка по полу, 2023 г.) [22].